

Diskriminierung Türkischstämmiger auf dem Kölner Wohnungsmarkt: Effektivität von Gegenmaßnahmen

Schott, Malte; Martin, Pia; Bluemke, Matthias

Postprint / Postprint

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schott, M., Martin, P., & Bluemke, M. (2018). Diskriminierung Türkischstämmiger auf dem Kölner Wohnungsmarkt: Effektivität von Gegenmaßnahmen. *Politische Psychologie*, 6(2), 311-331. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69258-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Diskriminierung Türkischstämmiger auf dem Kölner Wohnungsmarkt: Effektivität von Gegenmaßnahmen

Malte Schott¹, Pia Martin¹ & Matthias Bluemke²

¹Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, ²GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Mannheim

Zusammenfassung

Benachteiligung von Türken auf dem Kölner Wohnungsmarkt kann viele Gründe haben. In einer Vorstudie untersuchten wir mögliche Gründe, die Vermieter gegen Angehörige ethnischer Minderheiten vorbringen könnten. Darauf aufbauend wurden in einem verdeckten Feldexperiment entsprechende Gegenmaßnahmen erprobt. Mit einer Bitte um Besichtigungstermine wurden insgesamt 384 E-Mails an $N = 96$ Anbieter (Vermieter, Wohnungsmakler) verschickt. Jeweils eine der vier E-Mails pro Studienteilnehmer war von einem vermeintlich Deutschen, die anderen drei E-Mails waren verschiedene E-Mail-Vignetten angeblich türkischer Bewerber. Neben ethnischer Diskriminierung im Raum Köln (geringerer Antwortwahrscheinlichkeit, seltenere Besichtigungszusagen) konnte auch die grundsätzliche Wirksamkeit individueller Gegenmaßnahmen durch E-Mail-Inhalt und -Länge belegt werden.

Schlüsselbegriffe: Diskriminierung, ethnische Minderheiten, Wohnungsmarkt, Feldexperiment

Discrimination against Turks on Cologne's apartment rental market: effectivity of countermeasure

Abstract

Many reasons may justify landlords' discrimination against Turks on Cologne's apartment rental market. A pretest surveyed possible concerns landlords might have to put ethnic minorities at a disadvantage. We tested the effectiveness of corresponding countermeasures in the main study. We surveyed $N = 96$ participants (landlords and estate agents) with a total of 384 e-mails, asking for inspection dates. One of the four e-mails each participant received was from an alleged German. The other three e-mails were from alleged Turkish applicants. Apart from confirming a bias in line with ethnical discrimination, there was evidence for the efficacy of countermeasures.

Keywords: discrimination, ethnic minorities, apartment rental market, field experiment

Summary

The present research surveyed discrimination against Turkish applicants on the apartment rental market in Cologne, Germany. Previous studies have shown that there is a significant behavioral bias against ethnic minorities in various German cities' apartment rental markets (Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018). In those studies, conducted in Berlin, Hamburg, Munich, and Heidelberg, the most disadvantaged group were alleged applicants with Turkish names. The present study examined plausible reasons that landlords may invoke for putting applications from people with foreign names – knowingly or unknowingly – at a disadvantage (pretest study). Based on the tentative reasons obtained (and thereupon constructed countermeasures) the apartment rental market in the area of Cologne was screened. By comparing the results of alleged German applicants (D) to (A) Turkish applicants, and to those Turkish applicants (B, C) that included the strategic use of persuasive communication into their e-mails the effectiveness of possible countermeasures was tested. As a result, having replicated that an anti-Turkish bias exists, tuned applications were shown to reduce the risk of being discriminated against, increasing their overall chances of success.

A pretest study in a laboratory setting with a student sample ($N = 110$ participants) generated plausible concerns landlords might have, which may lead them to discriminate against ethnic minorities. Confronted with background information about ethnic discrimination on the apartment rental market, participants generated plausible reasons for landlords in an open question format. The researchers screened the generated answers and categorized them. Two raters assigned the statements to 33 categories. The pretest study pointed to predominant assumptions about the reasons that may lead to bias against ethnic minorities regarding housing. Those were commonly shared by the majority of the participants. The ten most frequently raised concerns encompassed the following reasons: communication problems, personal characteristics of the landlords, applicant ability to pay the rent, applicants' cleanliness and housekeeping, cultural differences, concerns surrounding other (third party) residents, short tenancy periods, bad payment practice, noise and disturbance, and prior landlord experiences.

The main study was a field experiment that addressed countermeasures to overcome these potential concerns. Countermeasures included inoculations against landlord apprehensions within the e-mail applications. The hypothesis was tested that including these countermeasures when applying as a Turkish minority member for a flat-inspection might reduce the discriminating bias. Screening the predominant categories excluded reasons focusing on the landlord, but provided levers for tweaking applications with regard to concerns focusing on applicant characteristics. The possible countermeasures were examined based on the *Conditional E-Mail Response Technique* (CERT; Schott & Bluemke 2015).

Four different *within-subjects* conditions were tested in a hidden observation field experiment at the web-based apartment rental market in Cologne. Submitting a total of 384 spoofed e-mails asking for an inspection date, the responses of 96 advertisers (landlords and estate agents) were recorded. Each subject received four e-mails with application names and signatures hinting at the ethnic background of each applicant: either German (one applicant) or Turkish (three applicants). Response rates and the valence of the overall outcome (depending on outright rejections if a reply was registered) were compared to the German control condition (D). The three alleged Turkish applicants either sent a similarly short e-mail as the alleged Germans (Turkish condition *without countermeasures*; A) or chose an overall immunization strategy tackling the suspected main concerns iden-

tified before (Turkish condition *with many countermeasures*; C) or sent a similarly lengthy e-mail that did only address a few of the main concerns (Turkish condition *with few countermeasures*; B).

The four conditions revealed significant differences in the responses obtained as indicated by Cochran's Q tests and contrast analyses. The relative risks of alleged Turkish applicants (A, B, C) to not receive a reply and obtain an outright rejection were markedly increased compared to alleged German applicants (D). At the same time, sending a persuasive message (C) or sending at least a long application that conveyed sufficient language skills (B) were both successful means to reduce the relative risks and achieve higher likelihoods of obtaining a response or a positive outcome. However, even in the successful conditions with strategic communication (B, C) the relative risks were still higher than one (>1.0), indicating that the same low risk as for Germans (D) was unattainable, though the difference shrunk to statistical non-significance.

The results confirm ethnical discrimination against Turks in the Cologne area and, at the same time, demonstrate the efficacy of countermeasures to suspected discrimination (e-mail content and length). In practical terms, a tentative suggestion for applicants with foreign sounding names is to write longer e-mail inquiries and applications, as this might reduce discrimination experiences and also support long-term integration efforts.

1. Einleitung

Das Statistische Bundesamt (2017) berichtete, dass es in Deutschland im Jahr 2015 17,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund gab – mehr als jemals zuvor. Bei einer Einwohnerzahl von 82 Millionen entspricht das etwa einem Fünftel der Bevölkerung. Nicht nur für jeden fünften Bürger¹ haben gesellschaftliche Vorurteile, Diskriminierung und Integrationshindernisse persönliche Bedeutung. Auch für die Gesamtheit der deutschen Bevölkerung stellen gelungene Integration von Minderheiten und ein gutes Zusammenleben aller Bürger wichtige Ziele dar. Es ist nicht abzusehen, dass der Bevölkerungsanteil ethnischer Minderheiten in Deutschland demnächst wieder sinken wird. Vielmehr ist davon auszugehen, dass angesichts Deutschlands Beliebtheit Einwanderung langfristig weiterhin stattfindet (Nation-Brands, 2017). Es gibt zahlreiche Aspekte, die zu einer erfolgreichen Integration von Minoritäten beitragen können. Einer davon ist die Schaffung einer adäquaten Wohnsituation und die Vermeidung einer unangemessenen Benachteiligung ethnischer Minderheiten auf dem deutschen Wohnungsmarkt.

Nach Allports (1954) Definition liegt Diskriminierung vor, „wenn einzelnen oder Gruppen von Menschen die Gleichheit der Behandlung vorenthalten wird, die sie wünschen. Diskriminierung umfasst alles Verhalten, das auf Unterschieden sozialer oder natürlicher Art beruht, die keine Beziehung zu individuellen Fähigkeiten oder Verdiensten haben, noch zu dem wirklichen Verhalten der individuellen Person.“ (Allport, 1954, zitiert nach Petersen & Six, 2008, S. 161)

Gemäß dieser Definition ist die für Einzelne nachteilige Ungleichbehandlung auf dem Wohnungsmarkt nicht immer und überall mit Diskriminierung gleichzusetzen. Vermieter könnten beispielsweise befürchten, dass Sprachschwierigkeiten türkisch-stämmiger Bewerber (im Folgenden durch „türkische“ Bewerber abgekürzt), die die größte ethnische Subpopulation in Deutschland stellen, sowie die darauf aufbauenden Kommunikationsprobleme ein Mietverhältnis unnötig kompliziert gestalten. In solchen Fällen könnte vorgebracht werden, es sei durchaus mit *rational choice* Über-

¹ I.d.R. sind sowohl bei weiblichen als auch männlichen Formen alle Geschlechter eingeschlossen.

legungen vereinbar, wenn deutsche gegenüber türkischen Bewerbern bevorzugt würden. Insofern ein Bewerber bei einem einzigen mietvertragsrelevanten Merkmal wie Sprachkenntnissen schlechter als andere Bewerber abschneidet, und Vermieter ihre Entscheidung damit begründen würden, wäre Allports Definition von Diskriminierung nicht länger erfüllt. Allerdings stellen Sprachschwierigkeiten, zumal bei schriftlicher Kontaktaufnahme eines Mietinteressenten, zunächst eine bloße *Vermutung* auf Seiten des Vermieters dar. Allein auf Basis eines türkischen Familiennamens könnte die Annahme von Sprachschwierigkeiten erfolgen. Es könnte sich jedoch durchaus um einen in Deutschland geborenen deutschen Bürger mit türkischer familiärer Abstammung handeln, der tatsächlich *dieselbe* sprachliche Kompetenz wie ein Majoritätsangehöriger aufweist.

Aus der Perspektive eines türkischen Mietinteressenten bedeutet das Ausbleiben einer Antwort oder gar eine konkrete Absage – und zwar unabhängig von tatsächlichen Deutschkenntnissen – in jedem Fall einen Misserfolg. Eine unerwünschte Benachteiligung, bzw. eine Verletzung der Gleichbehandlung beim Zugang zum Wohnungsmarkt kann vom einzelnen Bewerber mangels Vergleichen in der Regel jedoch weder belegt noch ausgeschlossen werden. Allerdings gilt: Sofern sich trotz gleicher Voraussetzungen systematische Unterschiede des Mieterfolgs zwischen Bewerbergruppen nachweisen lassen, ist es – aus Bewerbersicht – phänomenologisch gerechtfertigt, von Diskriminierung auf Gruppenebene auszugehen, auch wenn im Einzelfall Rechtfertigungen von Seiten eines Vermieters vorgebracht werden mögen. Im vorliegenden Artikel wird der Diskriminierungsbegriff deshalb im Sinne von manifester Ungleichbehandlung auf Gruppenebene verwendet – ohne im Einzelfall rationale Überlegungen seitens der Vermieter ausschließen zu können oder negieren zu wollen. Während zunächst als ungeklärt gelten kann, *ob*, *wie*, und *warum* Benachteiligung von Minoritäten auf dem Wohnungsmarkt zustande kommt, ist es unstrittig, dass aufgetretene Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt individuelle Folgen mit gesamtgesellschaftlich bedeutsamen Konsequenzen hat.

Benachteiligung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit ist zumindest in Deutschland vom Gesetzgeber durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in vielen Lebensbereichen zurückgedrängt worden, stellt aber weiterhin oft gängige Praxis dar (AGG-Ratgeber, 2017; Sauer, 2016). Untersuchungen auf Wohnungsmärkten deutscher Städte konnten eine systematische Ungleichbehandlung von Minderheitenvertretern im Vergleich zu typisch deutschen Mietinteressenten belegen (Schmid, 2015; Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018). So wurden etwa simulierte Bewerber, die aufgrund ihres Familiennamens anscheinend ethnischen Minderheiten angehörten, bei der Vergabe von Wohnungsbesichtigungsterminen gegenüber vermeintlich deutschen Bewerbern teilweise stark benachteiligt: Diskriminierung zeigte sich sowohl in der Häufigkeit ausbleibender Reaktionen der Vermieter auf E-Mail-Bewerbungen, aber auch in der Häufigkeit negativer Antworten, falls E-Mail Anfragen vom Vermieter beantwortet wurden (*E-Mail-Testing*; sog. *CERT-Methode*, siehe unten). Ein Gutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes berichtete vergleichbare Studienergebnisse (Mueller, 2015): Demnach wurden Bewerberinnen mit erkennbarem Migrationshintergrund, die sich telefonisch nach Besichtigungsterminen erkundigten (*Telefon-Testing*) im Vergleich zu deutschen Bewerberinnen häufiger benachteiligt. Beim persönlichen Kontakt (*Face-to-Face-Testing*) mit Anbietern von Wohnraum in Berlin, Leipzig und Nürnberg zeigte sich, dass Bewerber mit Migrationshintergrund bedeutend seltener Wohnungszusagen erhielten.

Aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive ist Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ein unerwünschtes, jedoch altherge-

brachtes Phänomen. Die wohnräumliche Integration verschiedener Bevölkerungsgruppen wurde daher schon vor den jüngeren Immigrationswellen im Rahmen des Berliner Wohnungsbaus der Gründerzeit (vgl. Hobrecht-Plan von 1862, zitiert nach Bernet, 2004) als eine Möglichkeit betrachtet, soziale Konflikte zu vermeiden. Gesellschaftliche Integration sollte hier zum Wohlergehen aller Bürger beitragen. Auch Häußermann und Siebel (2001) stellten in ihrem Gutachten zu räumlicher und sozialer Integration im modernen Deutschland fest:

„Die Konzentration [von Zuwanderern] in bestimmten Quartieren [...] behindert Kontakte mit Institutionen und Individuen der dominanten Gesellschaft. Dadurch wird die Übernahme von Verhaltensweisen, normativen Orientierungen und Kulturtechniken, z.B. Sprachfähigkeit behindert, also Integration erschwert. Vor allem für Kinder verschlechtern sich dadurch die Bildungschancen. Ihre Sprachbeherrschung ist dort schlechter ausgebildet, wo die meisten Spielkameraden nicht Deutsch als Muttersprache haben. [...] Stark segregierte Quartiere bieten weniger [...] Chancen, was positives Lernen zwischen den Gruppen [verhindert].“ (Häußermann & Siebel, 2001, S. 45)

In Übereinstimmung mit der gut belegten Kontakthypothese (Allport, 1954) steigert wohnräumliche Integration nicht einfach nur das Potential der Anpassung auf Seiten von Minderheiten (Frick, 2009; Allen, Vaage & Hauff, 2006; Berry, 2006; Zea, Asner-Self, Birman & Buki, 2003). Im besten Fall fördert sie auch die Toleranz, die diesen von Seiten der Mehrheit entgegengebracht wird, und zwar vermittelt durch gegenseitige Kontakte und Mehrung von Wissen über fremde Gruppen. Vor dem Hintergrund lang bekannter Phänomene ist die anhaltende Diskriminierung gegen ethnische Minderheiten auf dem deutschen Wohnungsmarkt ein Forschungsfeld von gesellschaftlicher Brisanz. Systematische Benachteiligung bei der Wohnungssuche führt dazu, dass sich segregierte Wohngegenden etablieren, in denen entweder nur sehr wenige oder aber sehr viele Minderheitenangehörige leben. Eine Integration im Sinne der Kontakthypothese wird in Folge von Diskriminierung durch den reduzierten Kontakt im segregierten Wohnumfeld unnötig, aber gesamtgesellschaftlich nachhaltig erschwert.

Trotz großer gesellschaftlicher Bedeutung handelt es sich beim privaten Wohnungsmarkt um einen intransparenten – und bezüglich Diskriminierung weitgehend unkontrollierten – Bereich. Diskriminierung zieht hier mangels Nachweisbarkeit in aller Regel keinerlei Konsequenzen für die Akteure nach sich. Die Bewerbung auf eine Wohnungsanzeige über ein Anzeigenportal im Internet entspricht in vielerlei Hinsicht einer stark asymmetrischen Kommunikationssituation. Laut Linell und Luckmann (1991) bezieht sich der Begriff *asymmetrischer Kommunikation* auf verschiedene, potenziell relevante Aspekte. Das Ungleichgewicht zwischen teilnehmenden Akteuren betrifft z.B. die Verfügbarkeit von Informationen und Handlungsmöglichkeiten, das Innehaben von Rechten, die Verkörperung verschiedener situationstypischer Rollen oder den jeweiligen quantitativen und zeitlichen Anteil an der Kommunikationshandlung. Kommunikationssituationen als asymmetrisch zu bezeichnen stellt somit eher den Normalfall als die Ausnahme dar. Linell und Luckmann (1991) weisen darauf hin, dass eine zuvor bestehende Ungleichverteilung von Informationen im Vorfeld oft die eigentliche Ursache für die Aufnahme jedweder Kommunikationshandlung ist. In der vorliegenden Arbeit wird der asymmetrische Charakter von E-Mail-Kommunikation auf die Entscheidungssituation bei der Bewertung von Bewerbungen bezogen. Durch die klare Machtasymmetrie bzw. die Entscheidungshierarchie in der intransparenten Umgebung des Internet-Wohnungsmarktes lässt sich eine mögliche Ungleichbehandlung vom Bewerber selbst in der Regel nicht feststellen: Bewerber erbitten einen Termin, während Vermieter bzw. Makler – ohne

jede weitere Interaktionsnotwendigkeit – frei entscheiden können, wem ein Termin angeboten wird. Daher bedarf es systematischer Beobachtung, um Benachteiligungen objektiv und valide zu erfassen. Nur auf wissenschaftlicher Basis lassen sich auch Überlegungen anstellen, ob die Mietinteressenten selbst die *a priori* Erfolgsraten bei Besichtigungsanfragen zu ihren Gunsten beeinflussen können. Diese Frage steht im Zentrum der vorliegenden Arbeit.

Wissenschaftliche Studien und überprüfbare Daten zu Diskriminierung gegen ethnische Minderheiten auf dem deutschen Wohnungsmarkt sind noch recht limitiert. Im englischsprachigen Raum gibt es eine größere Vielfalt zu ethnischer Diskriminierung, gerade auch an Feldstudien (z.B. Bertrand & Mullainathan, 2003; Bushman & Bonacci, 2004; Koopmans & Veit, 2014; McConahay, 1983; Petrykowski et al., 2010; Shohat & Musch, 2003; Tykocinski & Bareket-Bojmel, 2009). Allerdings kann bereits bei der aktuellen Befundlage zu Deutschland festgestellt werden, dass einige Studien Hinweise auf systematische Benachteiligungen von ethnischen Minderheiten trotz gleicher Kontaktvoraussetzungen ergaben (siehe z.B. für Heidelberg Schott & Bluemke, 2015; für Berlin, Hamburg und München siehe Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018). Dabei war die relative Benachteiligung von Bewerbern mit türkischem Familiennamen im Vergleich zu anderen ethnischen Gruppen am stärksten ausgeprägt. Aus diesem Grund fokussiert die vorliegende Studie ausschließlich auf die Situation türkischer Bewerber – ein Ansatz, den auch Schmid (2015) für ihre umfassende Arbeit zur Ursachenforschung bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gewählt hat.

In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, die Wahrscheinlichkeit von ethnischer Diskriminierung mittels optimierter Anschreiben zu verringern. Eine erfolgreiche Beschreibung von Maßnahmen, mit denen sich Benachteiligung vermeiden lässt, ist auch von theoretischem Interesse. Oben genannte Studien erfassten Diskriminierung nur auf der reinen Verhaltensebene. Folgerichtig waren keinerlei Aussagen über die zugrundeliegenden Beweggründe möglich. Weder konnte ermittelt werden, warum Bewerber mit ausländischen Namen systematisch benachteiligt wurden, noch ob Vermietern ihr unausgeglichenes Auswahlverhalten überhaupt bewusst war. Im Fall der Darstellung erfolgreicher Gegenmaßnahmen lassen sich zumindest indirekt Gründe diskriminierenden Verhaltens ermitteln. Die Erprobung von Gegenmaßnahmen erfordert dabei nicht nur die Betrachtung möglicher Beweggründe für Diskriminierung im Vorfeld; Gegenstrategien im Rahmen von E-Mail-Kommunikation erfordern auch die Orientierung an Kommunikationsmodellen, die entsprechende Gegenmaßnahmen sinnvoll einordnen lassen. Schmid (2015) bestätigte z.B. die Vermutung, dass Diskriminierung mit der Anzahl an Informationen sinkt, die ein türkischer Bewerber über sich angibt. Über die rein quantitative Ebene an Informationen hinaus spielt aber auch die Qualität verschiedener Informationen eine Rolle bei der Bewerberauswahl. Jegliche Gegenmaßnahmen können aber nur wirksam sein, wenn Bewerber mit ihrem Anschreiben potenzielle Besorgnisse, die zur Benachteiligung führen könnten, beim Entscheider mit kommunikativen Mitteln ausräumen können.

Gegenmaßnahmen lassen sich daher am besten im Rahmen von solchen Kommunikations- und Persuasionsmodellen verorten, die über ein rein mathematisches Sender-Empfänger-Modell (Shannon & Weaver, 1963) hinausgehen. Die auf Lewin zurückgehende *Gatekeeper*-Theorie (White, 1950) würde die basal asymmetrische Bewerber-/Entscheider-Situation mit asynchronem digitalen Informationsfluss in der ursprünglichen Bedeutung des *Gatekeeper*-Konzepts verstehen, nämlich als Rolle des Vermieters über das persönliche Vorankommen eines Bewerbers entscheiden zu dürfen. Die *Gatekeeper*-Funktion kann sich aber auch im rein kommunikativen

ven Sinn darauf beziehen, Bewerber im Kommunikationsprozess zu halten, Anfragen zu beantworten (oder zu schweigen) oder aber – so z.B. im Falle von Wohnungsmaklern – Anfragen an Entscheidungsträger überhaupt erst weiterzuleiten. Nach dem Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun (1981) ist die Bewerbung über Internet und E-Mail ohne direkte Interaktion, also die Bitte um einen Besichtigungstermin, ein Appell des Bewerbers, auf den der Empfänger (o.g. Gatekeeper) reagiert. Die Beziehungsebene wird durch die Rollen zwischen Sender (Bittsteller) und Empfänger (Entscheider) beschrieben, dieser wird aber nur durch eine angebrachte Anrede und adäquate Kommunikationsweise Rechnung getragen. Auf der Sachebene können objektiv enthaltene Informationen übermittelt werden; gleichzeitig umfasst die Selbstkundgabe des Bewerbers aber noch weitere implizite Botschaften, z.B. wird vermittelt, bis zu welchem Grad die deutsche Sprache beherrscht wird und wie leicht oder schwer sich die Kommunikation in Zukunft wahrscheinlich gestalten wird.

Diese kommunikativen Aspekte müssen auch persuasionstheoretisch betrachtet werden. Natürlich beinhaltet die Bewerbungssituation den Wunsch des Mietinteressenten, einen Entscheider (Vermieter oder Makler) zu einem Besichtigungstermin zu bewegen. Nach dem *Heuristic-Systematic-Model* der Informationsverarbeitung (HSM; Chen & Chaiken, 1999; vgl. *Elaboration-Likelihood-Model* nach Petty & Cacioppo, 1986) treffen Makler und Vermieter ihre Entscheidung, welche Bewerber sie für einen Besichtigungstermin einladen (oder vorschlagen) und als Mieter auswählen (oder vorschlagen), nicht nur anhand rein objektiver Kriterien mittels systematischer Informationsverarbeitung. Gerade wenn Bewerber auf dieser Ebene gleiche Voraussetzungen mitbringen, werden bei der Entscheidung auch heuristische Prozesse eine Rolle spielen: Sprachlicher Ausdruck, Umgangsformen und Selbstdarstellung der Bewerber können dabei als wichtige Anhaltspunkte der potenziellen Qualität des Mieters bzw. Mietverhältnisses dienen und den Ausschlag bei der Entscheidungsfindung geben.

So betrachtet erlauben heuristische und systematische Komponenten der Einstellungsänderung, Kommunikationsstrategien für Bewerber bzw. Gegenmaßnahmen zu bestehender Diskriminierung theoretisch abzuleiten. Zwar wird es Bewerbern kaum möglich sein, systematische Informationsverarbeitung auf Seiten des Rezipienten vorauszusetzen, oder objektive Informationen über sich willkürlich abzuändern. Einkommensklassen oder Verfügbarkeit von Bürgen können nicht beliebig verbessert werden. Dennoch gibt es auch solche Informationen, die von Bewerbern mit einem hinnehmbaren Aufwand bereitgestellt werden können (z.B. Einkommensnachweis, Schufa-Auskunft oder Empfehlungsschreiben des derzeitigen Vermieters etc.). Grundsätzlich ändert ein formaler Einkommensnachweis nichts an der faktischen *Höhe* des Einkommens; wohl aber signalisiert die Bereitschaft, entsprechende Dokumente initiativ bereitzustellen, eine gewisse Ernsthaftigkeit und Zuverlässigkeit, die sich bei heuristischer Entscheidungsfindung positiv auswirken kann. Einen weiteren, rein heuristischen, aber eben positiv wirkenden Hinweisreiz kann die reine Textlänge eines Anschreibens darstellen. Diese kann implizieren, dass die Kommunikation mit dem Bewerber eher unproblematisch sein dürfte (vgl. Befunde von Schmid, 2015). Heuristische Persuasionsstrategien sollten mehr oder weniger von allen Bewerbern voraussetzungslos eingesetzt werden können. Insofern sind gerade diese als Grundlage für strategische Kommunikation zur Vorbeugung von Diskriminierung bedeutungsvoll, da derartige kommunikative Handlungsempfehlungen recht einfach umgesetzt werden können und diese – auch im Fall oberflächlicher Informationsverarbeitung beim Rezipienten – persuasiv wirken.

Die vorliegende Arbeit erprobt die Wirkung kommunikativer Strategien bei Kontaktanschreiben als Gegenmaßnahmen zu

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ausgangspunkt ist die erste Hypothese, dass türkische Bewerber, die keinerlei Gegenmaßnahmen einsetzen, in Relation zu deutschen Bewerbern klar benachteiligt werden. Als zweite Hypothese wird angenommen, dass die Benachteiligung türkischer Bewerber abnimmt, je mehr kommunikativ-strategische Gegenmaßnahmen zu den vermuteten Ursachen von Benachteiligung sie in ihren E-Mail-Anschreiben verwenden. Um diese Annahmen zu prüfen, wurde zunächst eine Vorstudie durchgeführt, um denkbare Ursachen von Mietbenachteiligung zur darauffolgenden Ableitung von Gegenmaßnahmen zu ermitteln.

2. Vorstudie

Mögliche Ursachen von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt wurden in einer explorativen Laborstudie erhoben. Die Voruntersuchung diente dem Ziel, Kategorien abzuleiten, die Ansatzpunkte bei der Materialkonstruktion hinsichtlich strategischer Kommunikation bieten würden. Diese sollte in einem Feldexperiment (Hauptstudie) bezüglich Senkung relativer Risiken evaluiert werden. Die generierten Kategorien sollten folgende Kriterien erfüllen: Sie sollten (1) Gründe einer eventuellen Benachteiligung türkischer Bewerber aus Vermieter- und/oder Maklersicht umfassen (*Befürchtungen*), die vordergründig plausibel sind; (2) im Rahmen einer E-Mail-Anfrage möglichst gut vorab zu entkräften sein, und (3) wenig Anforderungen an Bewerber stellen.²

2.1 Methode

Nach einer Schilderung bereits gemachter Befunde über Ungleichbehandlung ethnischer Minderheiten auf dem Wohnungsmarkt wurden studentische Studienteilnehmer gebeten, sich in die Rolle von Vermietern zu versetzen. In einem freien Antwortformat sollten sie daraufhin bis zu zehn mögliche Ursachen generieren, die als Beweggrund für das diskriminierende Verhalten in Frage kämen. Probanden wurden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es nicht verdeckter Zweck der Untersuchung sei, eigene Vorurteile der Teilnehmer selbst zu erfassen. Die Instruktion forderte stattdessen die Teilnehmer dazu auf, sich mögliche Befürchtungen und Vorurteile von Vermietern vorzustellen und diese zu beschreiben. Die etwa 10-minütige Vorstudie wurde im Rahmen einer einstündigen Erhebungswelle mit mehreren Experimenten durchgeführt. Als Probanden dienten $N=110$ Heidelberger Studierende, die mit 8 Euro für die gesamte Teilnahme entlohnt wurden. Die Probanden waren zwischen 18 und 47 Jahren alt ($M=23.29$, $SD=4.73$; 80 weiblich, 20 männlich, 10 Studienteilnehmer o. A. über Alter und Geschlecht). Zwei Probanden nannten keine möglichen Gründe und wurden nicht ausgewertet.

2.2 Ergebnisse

Von allen 108 ausgewerteten Studienteilnehmern wurden insgesamt 714 Gründe generiert (Durchschnitt: $M=6.61$, $SD=1.79$). Nach Sichtung des Materials durch einen ersten Beurteiler wurden 33 verschiedene Kategorien zur Beschreibung der Gründe abgeleitet und prototypisch definiert, wobei diese Kategorien inhaltlich nicht überlappen sollten. Daraufhin wurden alle Nennungen vom Beurteiler gemäß dieser Kategorien kodiert. Jeder genannte Grund wurde danach von einem zweiten unabhängigen Beurteiler kategorisiert. In rund 92% der Fälle wurden dieselben Kategorien vergeben. In den restlichen 58 Fällen (8%), in denen zunächst keine Übereinstimmung

² Eine Handlungsempfehlung im Sinne von „Geben Sie ein Monatseinkommen von über 4000 Euro an!“ mag initial hilfreich sein, ohne Zutreffen im weiteren Prozess bei vielen Bewerbern jedoch nicht.

Tabelle 1: Anzahl der Nennungen der 10 häufigsten Kategorien

Mögliche Ursache einer Ungleichbehandlung bzw. mögliche Befürchtung von Vermietern über „ausländische“ Mieter	Anzahl der Nennungen
Kommunikationsschwierigkeiten	79
Persönliche Eigenschaften der Vermieter	72
Mangelnde Zahlungsfähigkeit	60
Sauberkeit und Beschädigungen	55
Kulturelle Unterschiede	44
Belastung für andere Mieter oder Anwohner	42
Kurze Mietdauer	35
Schlechtes Zahlungsverhalten	34
Lärmbelästigung	33
Vorerfahrungen der Vermieter	33

bei der Kodierung bestand (z.B. weil zwei verschiedene Kodierungen gleichermaßen denkbar waren), wurde der Fall besprochen und die Kodierung im Konsensverfahren entschieden.³ Jede Ursachenkategorie wurde mindestens einmal genannt. Die zehn häufigsten Kategorien fielen jeweils mindestens 33 Mal an. Die häufigste Kategorie wurde insgesamt 79 Mal genannt: Kommunikationsschwierigkeiten (siehe Tabelle 1).

Die zehn häufigsten Kategorien umfassten folgende vermutete Ursachen (mit Beispiel): (a) Kommunikationsprobleme (z.B. „fehlende oder mangelhafte Deutschkenntnisse und Missverständnisse“), (b) persönliche Eigenschaften der Vermieter („Persönlichkeit der Vermieter“), (c) mangelnde Zahlungsfähigkeit („keine finanzielle Sicherheit vorhanden“), (d) mangelnde Sauberkeit („mangelhafte Pflege der Wohnung, nicht abgesprochene Umbauten“), (e) kulturelle Unterschiede („Fremdheit und Unsicherheit aufgrund kultureller Unterschiede“), (f) Belastung für andere Mieter oder Anwohner („Befürchtung von Beschwerden oder Fremdenfeindlichkeit anderer Anwohner“), (g) kurze Mietdauer („Assoziation mit Kurzfristigkeit und Instabilität“), (h) schlechtes Zahlungsverhalten („Unzuverlässigkeit der Ausbleiben von Mietzahlungen“), (i) Lärmbelästigung („übermäßige Lärmbelastung durch größere Familien und häufigeren Besuch“) und (j) Vorerfahrungen der Vermieter („negative Erfahrungen der Vermieter mit Ausländern“).

2.3 Diskussion

Die Häufungen einzelner Kategorien zeigten, dass es bei den Studienteilnehmern zumindest partiell geteilte oder sehr ähnliche Erwartungen über mögliche Gründe für Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gibt. Für die Konstruktion von Interventionsmaterial (E-Mail-Texte, die direkt auf diese Ursachen Bezug nehmen sollen) kamen die vermietetbezogenen Kategorien b und j nicht in Frage, da es Bewerbern nicht möglich sein dürfte, diese durch verbale Aussagen, weitergehende Angebote oder paraverbale Merkmale der E-Mails zu entkräften. Die restlichen Kategorien lassen sich in E-Mail-Anschreiben adressieren und wurden bei der Konstruktion des Materials der Hauptstudie einbezogen. Nach den theoretischen Überlegungen zu Kommunikations- und Persuasionsmodellen ist insbesondere die Kategorie Kommunikationsprobleme als Ansatzpunkt für Gegenmaßnahmen vielver-

³ Beispielsweise wurde der Eintrag „Lautstärke bei Ausländern oft höher, könnte zu Problemen mit Nachbarn führen“ vom ersten Beurteiler als „Belastung für andere Mieter oder Anwohner“ kategorisiert, vom zweiten aber als „Lärmbelästigung“. Im Konsensverfahren einigten sich beide Beurteiler dann auf „Belastung für andere Mieter oder Anwohner“.

sprechend. Dies stimmt mit früheren Hinweisen aus Studien überein (Schmid, 2015). Wie die Kategorien im Material aufgegriffen und in Experimentalbedingungen umgesetzt wurden, wird in der Hauptstudie ausführlich beschrieben (vgl. Versuchsmaterial).

3. Hauptstudie

Das Ziel der Hauptstudie bestand darin Gegenmaßnahmen zu formulieren, die Diskriminierung bei der Wohnungssuche reduzieren können. Zu diesem Zweck wurden zunächst aus den Ursachenkategorien strategisch-kommunikative Interventionsansätze für Mietinteressenten entwickelt. Diese sollten dann auf ihre Wirksamkeit hin im Feldstudiensetting überprüft werden. Darauf aufbauend sollten schließlich Handlungsempfehlungen für potenziell Betroffene abgeleitet und somit ein Beitrag zur wohnräumlichen Integration geleistet werden. In Anlehnung an vorangegangene Untersuchungen (Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018) wurde eine Feldstudie mit verdeckter Erhebung in Köln durchgeführt. Die hier verwendete Methode (*Conditional E-Mail Response Technique*, CERT; Schott & Bluemke 2015) steht wie eine Reihe weiterer Ansätze (Tykocinski & Bareket-Bojmel, 2009; Bushman & Bonacci, 2004) in der Tradition von Milgrams *Lost Letter*-Technik (Milgram, Mann & Harter, 1965) zur Messung von Vorurteilen durch Verhaltensbeobachtung. CERT ist eine Verhaltensbeobachtung in Abhängigkeit von systematisch variierten E-Mails – hier angewendet auf immer dieselben Vermieter (*within-subjects-Design*). Der Kausalzusammenhang zwischen Variationen ausgesendeter E-Mails (bspw. mit verschiedenen Absendernamen, die verschiedene Ethnien implizieren) und Unterschieden im Antwortverhalten wird durch Auswertung der Reaktionen auf Ebene ein und derselben antwortenden Personen nachweisbar. Die standardisierte CERT-Methode ist auf dem Internet-Wohnungsmarkt sehr gut einsetzbar, da es üblicher Weise auf eine einzige Wohnungsanzeige eine Vielzahl ähnlich kurzer E-Mail-Anfragen gibt.

Anders als in vorangegangenen Studien verglichen wir hinsichtlich der Misserfolgsrisiken bei Mietanfragen nicht mehrere verschiedene Ethnien miteinander. Stattdessen wurde der Fokus auf den Vergleich zwischen vier vignettenhaften Bewerbern – einem Deutschen und drei strategisch unterschiedlich kommunizierenden türkischen Mietinteressenten – gelegt. Bei diesen vier gleichrangigen Versuchsbedingungen (1-faktorielles Design mit 4 Stufen im Sinne der CERT-Methode; siehe Schott & Bluemke, 2015) kam der deutschen Bedingung die Rolle einer Kontrolle der Basisrate zu: Diskriminierung wurde in Form relativer Risiken immer in Relation zur Behandlung des deutschen Bewerbers bestimmt. Weil sich in vorhergehenden Studien keine systematischen Geschlechtereffekte zeigen ließen – sowohl männliche als auch weibliche Bewerber fremder Ethnien wurden benachteiligt – wurden hier zur Vereinfachung nur männliche Bewerber untersucht.

Im Sinne des Studiendesigns trug ein Bewerber einen deutschen Namen; die restlichen drei türkischen Bewerber unterschieden sich hinsichtlich ihrer gewählten Selbstpräsentation. Die Reihenfolge der E-Mails war durchpermutiert ($4! = 24$ Reihenfolgen), weshalb bei vier Bedingungen insgesamt $4 \times 24 = 96$ Annoncen ausgewertet wurden. In allen vier E-Mails wurde durch Frage nach einem Besichtigungstermin das Mietinteresse angeblicher Bewerber für das entsprechende Wohnungsangebot bekundet. Die zu prüfende Hypothese lautete: Türkische Bewerber werden umso stärker benachteiligt, je weniger strategische Gegenmaßnahmen-Elemente in ihren E-Mail-Anschreiben enthalten sind. Anders formuliert: Die Nutzung systematischer und heuristischer Hinweisreize sollte es Bewerbern erlauben, bestehende relative Risiken zu senken und unverschuldete Benachteiligung zu vermeiden.

gung auf dem Mietmarkt eigenständig abzumildern. Positiv aus Bewerbersicht ist das Ergebnis einer Anfrage nur dann, wenn sowohl eine Antwort als auch eine Zusage für einen Besichtigungstermin erfolgt. Wie früher wurden daher zwei abhängige Variablen zur Messung relativer Risiken herangezogen: erstens, ob überhaupt eine Antwort erfolgte (*Response*: 0/1); zweitens, ob in Verbindung mit einer Antwort das Endresultat positiv war oder nicht (Besichtigungsmöglichkeit; *Outcome*: 0/1).

3.1 Versuchsmaterial

Die Konstruktionsweise der vier Experimentalbedingungen orientierte sich inhaltlich an den Ergebnissen der Vorstudie und konzeptionell an der zugrundeliegenden Hypothese. Neben der Ausbalancierung von Versuchselementen wurde die Realisierung verschiedener Textversionen pro Experimentalbedingung angestrebt (Vermeidung von Konfundierung mit Merkmalskombinationen; Wells & Windshitl, 1999). Von den parallelen Versionen jeder Versuchsbedingung wird jeweils eine im Anhang A ausgeführt.

Türkische Experimental-Bedingung: Ohne Gegenmaßnahmen (A). Drei türkische Bewerbernamen wurden über die drei zu vergleichenden türkischen Bedingungen (A, B und C) ausbalanciert. Die erste türkische Bewerberbedingung (A) stellte einen direkten Vergleich zur deutschen Bewerberbedingung dar, und zwar unter Verwendung *derselben* E-Mail-Vignetten (vgl. Anhang A). Dieser Vergleich entspricht früheren Operationalisierungen (Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018) und dient hier der Abschätzung der grundsätzlich vorhandenen Ungleichbehandlung zwischen Deutschen und solchen türkischen Bewerbern ohne strategisch-kommunikative Anpassung. Hypothesengemäß sollte diese Bedingung zur stärksten Benachteiligung führen (größtes relatives Risiko), d.h. die wenigsten Antworten und/oder positive Rückmeldungen auslösen.

Türkische Experimental-Bedingung: Wenige Gegenmaßnahmen (B). Diese Bedingung überprüft primär die Wirksamkeit der reinen Textlänge. Die Länge der E-Mail-Anfrage kann einerseits direkt interpretiert werden: Sie kann eine mögliche Sorge über Kommunikationsprobleme entkräften. Darüber hinaus kann die Textlänge aber auch im Sinne eines heuristisch nutzbaren peripheren Merkmals interpretiert werden. Im Vergleich zu Bewerbern, die ohne irgendwelche Aussagen über sich selbst kommunizieren, könnte ein etwas längerer E-Mail-Text beispielsweise als Interesse, Motivation oder Engagement interpretiert werden. Darüber hinaus enthielt diese Bedingung einen Verweis auf eine Übernahme nach abgeschlossener Lehre und implizierte somit Berufstätigkeit sowie ein geregeltes Einkommen – ohne dies aber explizit anzusprechen. Trotz etwa gleicher Textlänge wie Bedingung C adressierte Bedingung B keine der anderen Ursachenkategorien direkt. Obwohl keine schwerwiegenden Grammatik- oder Rechtschreibfehler enthalten waren, handelte es sich nicht um einen absolut der Situation angepassten Text, da kleinere Formfehler enthalten waren (z.B. Anrede „sie“ statt „Sie“ und „Viele Grüße“ statt „Mit freundlichen Grüßen“). Da Kommunikationsprobleme die häufigste genannte Ursachenkategorie der Vorstudie waren, erwarteten wir dennoch eine deutliche Reduzierung der Ungleichbehandlung, wenngleich nicht im selben Ausmaß wie bei Bedingung C. Bei Bedingung B kamen zwei textliche Variationen zum Einsatz (vgl. Anhang A).

Türkische Experimental-Bedingung: Viele Gegenmaßnahmen (C). In dieser Bedingung wurde ein E-Mail-Text eingesetzt, der die wichtigsten Ursachenkategorien für vermutete Diskriminierung direkt adressierte und so gegen die anzunehmende Benachteiligung *immunisieren* sollte. Es wird demnach ein türkischer Bewerber dargestellt, der sich möglichst ideal an die an ihn ge-

stellten Anforderungen auf dem Wohnungsmarkt anpasst. Eine solche Anpassung sollte soweit wie möglich etwaige Befürchtungen seitens der Makler und Vermieter ausräumen. Zwei textliche Variationen wurden realisiert (vgl. Anhang A). Um Kommunikationsprobleme auszuschließen, verwendete der Mietinteressent neben korrekter Schreibweise und Grammatik auch formal angebrachte Umgangsformen („Sehr geehrte/r“; „Mit freundlichen Grüßen“). Die Angabe, aus beruflichen Gründen umzuziehen, sollte regelmäßiges Einkommen signalisieren. Die Angabe, auf Wunsch könne eine Schufa-Auskunft samt Einkommensnachweis vorgelegt werden, sollte Kooperationsbereitschaft und kulturell spezifisches Wissen sowie bereits erfolgte Anpassung signalisieren. Ein zum Besichtigungstermin in Aussicht gestelltes Empfehlungsschreiben des aktuellen Vermieters sollte mögliche Bedenken hinsichtlich schlechter Verhaltensweisen des Mieters (vgl. in der Vorstudie vermutete Lärmbelästigung, schlechtes Zahlungsverhalten oder Belastung für andere Mieter und Anwohner) entkräften. Ferner wurde auf die Mitgliedschaft in einem Verein (Turnverein oder freiwillige Feuerwehr) hingewiesen, um die Anpassung an die deutsche Kultur hervorzuheben. Hypothesengemäß sollten Bewerber dieser türkischen Bedingung am wenigsten benachteiligt werden. Die Bedingung *Viele Gegenmaßnahmen* setzt inhaltlich vor allem auf systematische Informationsverarbeitung beim Rezipienten, gleichzeitig ist aber eine Änderung des heuristisch nutzbaren peripheren Merkmals der Textlänge erforderlich.

Deutsche Kontroll-Bedingung (D). Deutsche Bewerber stellten die basale Kontrollbedingung dar. Es wurde angenommen, dass deutsche Bewerbernamen am häufigsten Antworten und die meisten positiven Rückmeldungen auslösen würden (d.h. Zusagen für einen Besichtigungstermin). Bei der Angabe des relativen Risikos (RR) einer Nicht-Antwort oder einer Absage diene die deutsche Bewerbergruppe als Bezugsgröße. Die Analyse von Ungleichbehandlung erfolgte stets in Relation zu diesen deutschen Bewerbern (gleiches relatives Risiko wie für deutsche Bewerber entspricht $RR = 1$). Für die Realisierung dieser Bedingung wurde jeweils eine *derselben* vier Varianten eines kurzen E-Mail-Textes verwendet, die auch für Bedingung A genutzt wurden (vgl. Anhang A). Die Texte unterschieden sich lediglich in der Wortwahl. Gleichzeitig wurde jeweils einer von zwei deutschen Bewerbernamen gewählt (vgl. Anhang B).

Zusammengefasst erwarteten wir als formale Hypothese eine Rangreihe positiver Reaktionen auf deutsche Bewerber (Bedingung D), dann türkische Bewerber *mit vielen Gegenmaßnahmen* (Bedingung C), dann türkische Bewerber *mit wenigen Gegenmaßnahmen* (Bedingung B) bis hin zu türkischen Bewerbern *ohne Gegenmaßnahmen* (Bedingung A). In dieser gerichteten Hypothese wurde also eine Zunahme des relativen Risikos erwartet: $RR_D = 1 < RR_C < RR_B < RR_A$.

3.2 Durchführung

Die Auswahl von Wohnungsanzeigen (und der entsprechenden Anbieter) erfolgte über eine große deutsche Internetplattform (www.immonet.de). Jede Annonce, die im Durchführungszeitraum (Januar bis April 2017) im Stadtgebiet Köln im Angebotssegment bis 700€ (Kaltmiete) erfolgte, wurde in die Studie aufgenommen. Dabei wurden die Anbieter zeitnah nach Schaltung ihrer Annoncen vom Versuchsleiter kontaktiert (konstant halten der Störfaktoren „Stadt“ sowie „zeitliche Distanz zum Angebot“). Vermieter oder Makler, die bereits als Anbieter eines anderen Objektes kontaktiert worden waren, wurden nicht erneut kontaktiert (Ausschlusskriterium). Der Stadtteil Mühlheim wurde nicht berücksichtigt, da aufgrund der besonderen Charakteristik des Stadtteils andere Ergebnisse als im restli-

chen Stadtgebiet erwartet worden wären.⁴ Die Anbieter wurden verdeckt, d.h. durch fiktive Bewerber, mit einer E-Mail-Anfrage nach einem Besichtigungstermin kontaktiert. Jeder Anbieter erhielt vier verschiedene Anfragen (*within-subjects* variierte Experimentalbedingungen). Ausgewertet wurde für jeden vorgeblichen Bewerber die Antwort (*Response*: 0 oder 1), die binnen einer einwöchigen Frist registriert wurde, und damit einhergehend Erfolg oder Misserfolg der Anfrage nach einem Besichtigungstermin (*Outcome*: 0 oder 1). Innerhalb eines Tages nach Erhalten der E-Mail-Antworten wurde den Anbietern abgesagt, um weiteren unnötigen Arbeits- oder Organisationsaufwand zu vermeiden.

Über ein Kontaktformular konnten Anbieter unter Angabe einer E-Mail-Adresse direkt kontaktiert werden. Der Standardtext wurde gemäß den vier Experimental-Bedingungen ersetzt. Unterschrieben wurde jeweils mit einem geläufigen deutschen oder türkischen Namen. Auch die E-Mail-Adressen gaben Aufschluss über Namen und ethnischen Hintergrund der Bewerber (vgl. Anhang B). Um eine Konfundierung mit Einzelnamen zu vermeiden, wurde die Zuordnung von Namen innerhalb der Ethnien ausbalanciert. Auf jede passende Annonce wurden vormittags und nachmittags jeweils zwei E-Mail-Anfragen versandt, wobei eine perfekte Balancierung zwischen allen Randbedingungen gewährleistet wurde.⁵ Acht Fälle, in denen ein Angebot, das vormittags angeschrieben wurde, bereits nachmittags nicht mehr verfügbar war, wurden ersetzt. So wurden (neben den $2 \times 8 = 16$ verworfenen E-Mail-Anfragen) je 4 Anfragen an 96 Anbieter verschickt (384 E-Mails).

3.3 Ergebnisse

Von 96 Anbietern antworteten 30 auf keine der vier experimentellen Anfragen, 14 antworteten nur auf eine Anfrage, 4 auf zwei, 13 auf drei und 35 auf alle vier Anfragen.

Tabelle 2. Gruppenunterschiede der Variablen Response und Outcome

Experimental Bedingung	Variable: Response			Variable: Outcome		
	Fehlende Antworten	Antworten	RR	Negative Resultate	Positive Resultate	RR
Deutsch (D)	35 (36%)	61 (64%)	1.00	57 (59%)	39 (41%)	1.00
Türk. (C) Viele Gegenmaßnahmen	45 (47%)	51 (53%)	1.29	62 (65%)	34 (35%)	1.09
Türk. (B) Wenige Gegenmaßnahmen	49 (51%)	47 (49%)	1.40	66 (69%)	30 (31%)	1.16
Türk. (A) Ohne Gegenmaßnahmen	54 (56%)	42 (44%)	1.54	72 (75%)	24 (25%)	1.26

Anmerkungen. RR: Relatives Risiko eines negativen Ereignisses (keine Antwort, negatives Resultat). Die Berechnung relativer Risiken setzt die jeweiligen Erfolge und Misserfolge einer betroffenen Gruppe (Merkmalsträger) mit denen einer Kontrollgruppe in Beziehung. Die Nachkomma-Stellen der RR Angaben sind im Sinne prozentualer Abweichungen von der Vergleichsgruppe (über alle Merkmalsträger hinweg) zu interpretieren. Beispielsweise entspricht ein RR von 1.50 einem um 50% höheren relativen Risiko, ein RR von 0.75 dagegen entspräche einem um 25% geringeren relativen Risiko. RR Werte wurden mithilfe eines im Internet verfügbaren *calculator-tools* berechnet (https://www.medcalc.org/calc/relative_risk.php). Alle Prozentwerte sind ganzzahlig gerundet. Die Reihenfolge der Darstellung entspricht der Rangreihen-Hypothese ($RR_D = 1 < RR_C < RR_B < RR_A$).

⁴ Die im Stadtteil Mühlheim gelegene Keuptstraße gilt aufgrund zahlreicher türkischer Geschäfte als bekanntes Beispiel für kulturelle Segregation (vgl. Keuptstraße, 2017).

⁵ Randbedingungen waren die Reihenfolge der Experimental-Bedingungen, die Zuordnung der Namen/Adressen zu den Experimental-Bedingungen und die Zuordnung der Textversionen zu den Experimental-Bedingungen (vgl. Anhang A und B)

Bei 49 Anbietern war das Outcome für alle vier Bewerber negativ, bei 13 nur für einen positiv, bei 6 für zwei, bei 10 für drei und bei 18 war das Outcome für alle vier Bewerber positiv. Die Verteilung positiver und negativer Antworten und die relativen Risiken, keine Antwort zu erhalten bzw. keinen Besichtigungstermin zu bekommen, sind in Tabelle 2 dargestellt.

Abhängige Variable: Response. Ein Cochran Q-Test für die binäre Variable *Response* belegte, dass es bedeutsame Unterschiede im Antwortverhalten über alle Gruppen hinweg gab ($N=96$; $\chi^2(3)=24.09$, $p<.001$, $\eta^2=.084$). Der Einzelvergleich zwischen deutschen Bewerbern und türkischen Bewerbern *ohne Gegenmaßnahmen* (D vs. A) zeigte einen signifikanten Unterschied ($\chi^2(1)=14.44$, $p<.0005$, $\eta^2=.150$). Kontrastrechnungen unter Berücksichtigung der im Anbieter genesteten Datenstruktur (vgl. Bortz, Lienert & Boehnke, 2008) zeigten, dass signifikante Unterschiede zwischen deutschen Bewerbern und allen türkischen Bewerbern (D vs. A, B, C) bestanden ($\chi^2(1)=19.06$, $p<.001$, $\eta^2=.066$). Weitere Einzelvergleiche zeigten auch signifikante Unterschiede beim Vergleich deutscher Bewerber mit türkischen Bewerbern *mit vielen Gegenmaßnahmen* (D vs. C) ($\chi^2(1)=5.56$, $p<.05$, $\eta^2=.058$), sowie beim Vergleich deutscher Bewerber mit türkischen Bewerbern *mit wenigen Gegenmaßnahmen* (D vs. B) ($\chi^2(1)=8.91$, $p<.005$, $\eta^2=.093$). Hingegen bestand zwischen den beiden strategisch-kommunikativen Bedingungen (B vs. C) kein bedeutsamer Unterschied ($\chi^2(1)=2.00$, $p=.157$, $\eta^2=.021$), wohl aber beim Kontrast zwischen strategisch-kommunikativen Bedingungen mit der türkischen Bedingung *ohne Gegenmaßnahmen* (B, C vs. A) ($\chi^2(1)=6.13$, $p<.05$, $\eta^2=.032$). Dies ist gleichbedeutend mit einem um 54% erhöhten Risiko für türkische Bewerber im Vergleich zu Deutschen, beim gleichen Anschreiben keine Antwort zu erhalten.⁶ Das Risiko sinkt aber ab – und zwar auf ein um 40% bzw. 29% höheres Risiko als bei Deutschen – wenn der Kommunikationsstil persuasiv angepasst wird.

Abhängige Variable: Outcome. Ein Cochran Q-Test für die binäre Variable *Outcome* belegte, dass es auch hier bedeutsame Unterschiede über alle Gruppen hinweg gab ($N=96$; $\chi^2(3)=15.58$, $p=.001$, $\eta^2=.054$). Der Einzelvergleich zwischen deutschen Bewerbern und türkischen Bewerbern *ohne Gegenmaßnahmen* (D vs. A) zeigte den bekannten Unterschied ($\chi^2(1)=9.78$, $p<.005$, $\eta^2=.102$). Der Kontrast zwischen deutschen Bewerbern auf der einen und allen türkischen Bewerbern auf der anderen Seite (D vs. A, B, C) war ebenfalls signifikant ($\chi^2(1)=9.04$, $p<.005$, $\eta^2=.031$). Während zwischen deutschen Bewerbern und türkischen Bewerbern *mit wenigen Gegenmaßnahmen* (D vs. B) noch ein marginal signifikanter Unterschied bestand ($\chi^2(1)=3.86$, $p=.05$, $\eta^2=.040$), war kein signifikanter Unterschied mehr zwischen deutschen Bewerber und türkischen Bewerbern *mit vielen Gegenmaßnahmen* (D vs. C) feststellbar ($\chi^2(1)=1.47$, $p=.225$, $\eta^2=.015$). Zwischen den beiden türkischen Bedingungen *mit wenigen Gegenmaßnahmen* (B) und *mit vielen Gegenmaßnahmen* (C) bestand kein bedeutsamer Unterschied ($\chi^2(1)=2.00$, $p=.157$, $\eta^2=.021$). Der Kontrast zwischen den strategisch-kommunikativen Bedingungen und türkischen Bewerbern *ohne Gegenmaßnahmen* (B, C vs. A) zeigte hingegen einen signifikanten Unterschied ($\chi^2(1)=8.00$, $p<.005$, $\eta^2=.042$). Dies ist gleichbedeutend mit einem um 26% erhöhten Risiko für türkische Bewerber im Vergleich zu Deutschen, beim gleichen Anschreiben keinen Besichtigungserfolg zu erzielen. Das Risiko sinkt aber ab – und zwar auf ein um 16% bzw. 9% höheres Risiko als bei Deutschen, wenn der Kommunikationsstil persuasiv angepasst wird.

Die Rangreihen der varianzaufklärenden Effektstärken und der relativen Risiken sind für beide abhängigen Variablen kon-

⁶ Zum prozentualen Vergleich relativer Risiken: vgl. Tabelle 2.

sistent. Auf eine Bonferroni-Holm-Adjustierung des Signifikanzniveaus zwecks Korrektur der Alphafehler-Kumulierung bei multiplen Tests wurde verzichtet (Holm, 1979). Hierdurch würde ein einziger Vergleich das Niveau eines signifikanten Unterschiedes verfehlen (D vs. C bei *Response*), was lediglich die Wirksamkeit der Manipulation unterstreicht.

3.4. Diskussion

Die Häufigkeiten, mit denen dieselben Vermieter unterschiedlichen Bewerberschreiben antworteten, belegen eine grundsätzliche Ungleichbehandlung türkischer im Vergleich zu deutschen Bewerbern auf dem Kölner Wohnungsmarkt. Die türkische Bedingung *ohne Gegenmaßnahmen* (A) war gegenüber der deutschen Bedingung (D) bei Antwort- und Erfolgsraten stark benachteiligt. Ähnliches war zuvor in Heidelberg, Berlin, München und Hamburg festgestellt worden (Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018). Das hier dokumentierte Ausmaß der Benachteiligung ist keineswegs als geringfügig zu werten. Mueller (2015) berichtete, dass bei der Anfrage nach Besichtigungsterminen Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu deutschen Bewerberinnen häufiger benachteiligt wurden (+7%). In der vorliegenden Studie wurden Bewerber mit gleichem Anschreiben – allein aufgrund des türkischen Namens – noch wesentlich stärker benachteiligt (+26%).⁷ Die Ergebnisse bestätigten darüber hinaus die Vermutung, dass türkische Bewerber erfolgreicher sein können, wenn sie strategische Kommunikation zur Adressierung potenzieller Vermieterbefürchtungen einsetzen. Die reine Erhöhung der Textlänge in Kombination mit einem Verweis auf Berufstätigkeit (B) reduzierte bereits das relative Risiko eines Misserfolgs. Türkische Bewerber der Bedingung *mit vielen Gegenmaßnahmen* (C) wurden noch weniger benachteiligt. Die erprobten persuasiven Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung auf dem Kölner Wohnungsmarkt waren also wirksam.

Die vorgefundene Größe der Effekte beleuchtet lediglich einen Ausschnitt der tatsächlichen Problematik. Der hier untersuchte Teil der Wohnungssuche (Bewerbung um einen Besichtigungstermin) ist selbst bei positivem Ausgang noch nicht als Gesamterfolg zu betrachten. Vielmehr ist im Sinne *sequenzieller Diskriminierung* (Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018) davon auszugehen, dass Betroffene nach der ersten Kontaktaufnahme im Prozess der Wohnungssuche mit weiteren Benachteiligungen zu rechnen haben. Letztlich spielt auf gesellschaftlicher Ebene die Gesamtheit aller Benachteiligungseffekte eine Rolle, wobei sich Risiken über alle Stufen des Bewerbungsprozesses hinweg multiplikativ akkumulieren. Als Gesamterfolg kann nur der Abschluss eines Mietvertrages gelten. Dagegen kann auf jeder der davor zu bewältigenden Stufen des Bewerbungsprozesses schon eine relativ geringe Benachteiligung eines Bewerbers – also ein einzelner Teil-Misserfolg – dessen Gesamterfolg gefährden und es erforderlich machen, sich wiederholt um andere Mietobjekte zu bewerben. Diese Sichtweise wird durch die Diskriminierungsstudie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Mueller, 2015) belegt, wonach Bewerber mit Migrationshintergrund weniger abschließende Wohnungszusagen erhielten. Dies war auch dann der Fall, wenn sie auf vorhergehenden Stufen des Bewerbungsprozesses (z.B. Rückmeldung, Besichtigungstermin) zunächst nicht benachteiligt worden waren. Aus Bewerbersicht sind somit auch einzelne, für sich besehen kleine Effektstärken und relative Risiken durch deren Kumulation bedeutsam.

Dass der Unterschied zwischen den Bedingungen mit *vielen* (C) und mit nur *wenigen Gegenmaßnahmen* (B) gering ausfiel,

⁷ Ersichtlich wird der Wert von +26% durch den Vergleich von RR 1.00 vs. 1.26 beim Outcome.

ist in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Erstens ist dies kompatibel mit dem Befund der Vorstudie, wonach befürchtete Kommunikationsprobleme den am häufigsten vermuteten Grund für Diskriminierung durch Vermieter darstellen. Dies spielt bei der Bewerberauswahl durch Vermieter wohl tatsächlich eine nicht zu vernachlässigende Rolle – ein indirekter Beleg der Validität der Vorstudienresultate im Einklang mit den Ergebnissen von Schmid (2015). Andererseits kann bereits durch längere Anschreiben – auch dank der Nutzung heuristischer Informationsverarbeitung – eine persuasive Wirkung auf Anbieterseite erzielt werden. Zweitens unterstreicht der relativ geringe Unterschied aber auch, dass der vergleichsweise hohe Mehraufwand für *viele Gegenmaßnahmen*, welche die Einstellung durch systematische Informationsverarbeitung positiv verändern wollen (Vereinsengagement, Schufa-Auskunft, Einkommensnachweis, Empfehlungsschreibens), die Wirksamkeit der Manipulation nur geringfügig erhöht. Hinsichtlich möglicher Handlungsempfehlungen an Betroffene ist dieses Ergebnis wertvoll. Die in dieser Bedingung (C) angesprochenen Punkte erfordern nämlich einen beträchtlichen Aufwand an Vorbereitung, etwa die Mitgliedschaft in einem Verein oder das Bemühen um ein Empfehlungsschreiben des gegenwärtigen Vermieters. Die Bedingung (B) mit *wenigen Gegenmaßnahmen* lässt sich in der vorliegenden Weise dagegen leicht realisieren – sofern ein Bewerber berufstätig ist, muss lediglich die Textlänge erhöht werden. Eine plausible Empfehlung für Bewerber mit ausländisch klingenden Namen könnte demnach sein, etwas längere E-Mail-Anschreiben zu verfassen. Schon mit dieser schlichten Maßnahme können potenzielle Bedenken hinsichtlich möglicher Kommunikationsprobleme ausgeräumt werden. Damit einher geht ein deutlich reduziertes Risiko, bei der Wohnungssuche benachteiligt zu werden, wodurch eine höhere Chance auf erfolgreiche wohnräumliche Integration besteht.

Abschließend ist der Vergleich der – geringfügig unterschiedlichen – Wirksamkeit der beiden persuasiven Bedingungen (B und C) auch kritisch einzuordnen. Die gewählte Operationalisierung lässt es nicht zu, etwaige Überlegenheit auf einzelne zusätzlich benannte Inhalte zurückzuführen. Ob ein relativer Vorteil hauptsächlich durch die Nennung einer Schufa-Auskunft samt Einkommensnachweis oder durch das Angebot eines Empfehlungsschreibens oder durch die genannte Vereinsmitgliedschaft oder eben durch ein synergetisches Zusammenwirken all dieser Faktoren zustande kommt, lässt sich durch unsere Untersuchung nicht klären. Zu diesem Zweck wäre ein verändertes Experimentaldesign nötig, das die Kombinationen der einzelnen Gegenmaßnahmen systematisch variiert.

Mit der grundsätzlichen Empfehlung, bei einer Anfrage nach einer Wohnungsbesichtigung ein etwas längeres Anschreiben zu wählen, ist das Hauptziel des vorliegenden Artikels erfüllt. Eine solche Gegenmaßnahme liegt in der Hand der Betroffenen selbst. Diese Empfehlung ist nicht so zu verstehen, dass Bewerber an ungenügendem Erfolg selbst schuld seien oder die gesellschaftliche Verantwortung für die Beseitigung von Diskriminierung bei ihnen verortet werden kann. Die Reduktion der Diskriminierungswahrscheinlichkeit *ex ante* hat aber den Vorteil, dass sie auch in Unkenntnis der jeweiligen Rahmenbedingungen eigenständig eingesetzt werden kann – anders etwa als die Vorurteilsreduktion durch beiderseitigen Kontakt und gemeinsame Zielbildung im Sinne der Kontakthypothese (Sherif, White & Harvey, 1955; Brown, 2002). Solche Strategien einzuüben dürfte darüber hinaus auch positive Auswirkungen auf die wahrgenommene Selbstwirksamkeit haben (Bandura, 1977), da die Betroffenen sich in einer Diskriminierungssituation nicht mehr gänzlich ohnmächtig erleben müssen. Der Ratschlag zum Verfassen längerer E-Mail-Texte dient damit dem Wohl der Betroffenen in doppelter Hinsicht.

Die hier dargestellten Ansatzpunkte und die Umsetzung dementsprechender Maßnahmen in anderen gesellschaftlichen Anwendungsbereichen bieten Raum für eine Vielzahl zukünftiger Studien. Die vorgestellten Gegenmaßnahmen bzw. darauf aufbauende Designs wären ohne weiteres auch bei anderen Studien zu Diskriminierung auf dem deutschen Wohnungsmarkt umsetzbar (vgl. Mueller, 2015; Schmid, 2015). Eine Anwendung vergleichbarer Ansätze ist aber, bei entsprechender Anpassung, auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen prinzipiell möglich, in denen ethnische Diskriminierung eine Rolle spielt. So gehen wir davon aus, dass die von uns skizzierte Herangehensweise, Diskriminierung persuasiv vorzubeugen, auch außerhalb des Wohnungsmarktes erfolgreich sein kann. Inwiefern die Variation von Anschreiben etwa auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Bertrand & Mullainathan, 2004) plausibel einsetzbar ist – und dort regelmäßig chancenerhöhend wirken kann –, muss aber empirisch erst überprüft werden.

Eine Einschränkung der vorliegenden Arbeit liegt in der untersuchten Bewerbergruppe. Die Aussagekraft der hier präsentierten Ergebnisse bezieht sich zunächst nur auf Bewerber türkischen Namens auf dem Kölner Wohnungsmarkt. Allerdings handelt es sich bei der Minderheit der Türkischstämmigen in Deutschland um die größte – und daher auch die bedeutsamste – Minoritätsgruppe. Inwiefern jedoch dieselben Manipulationen zu einer Reduktion von Diskriminierung in anderen Städten oder für Bewerber anderer Ethnien führen können, ist unklar. Andere Minoritätsgruppen werden teilweise weniger stark benachteiligt (Schott & Bluemke, 2015; Schott, Schnurr, Freihaut, et al. 2018) und es ist davon auszugehen, dass andere Vorurteile mit den jeweiligen Ethnien verknüpft sind. Eine entsprechende Anpassung der kommunikativ-persuasiven Strategie könnte deshalb notwendig sein. Welche Strategien für welche Minoritätsgruppe bzw. für welchen Anwendungsbereich jeweils optimal sind, sollte durch weitere Studien geklärt werden. Bis auf weiteres, und in Ermangelung weiterführender Erkenntnisse, kann aber die Empfehlung zu längeren E-Mail-Texten auch für andere Ethnien und für andere Gesellschaftsbereiche gelten – eine mögliche negative Auswirkung einer solchen Empfehlung ist nicht zu befürchten.

Die hier dargestellte Vorstudie und die darauf aufbauende Hauptstudie beleuchten zwei einander gegenüberstehende Pole des Handelns in einem ressourcenknappen, gesellschaftlich auszuhandelnden Problembereich. Zunächst wurden mögliche Ursachen aufgezeigt, warum Wohnungsanbieter Entscheidungen treffen könnten, die zu einer Benachteiligung von Minderheiten führen. Darauf aufbauend wurden Maßnahmen geprüft, die das Ausmaß einer entsprechenden Benachteiligung reduzieren können. Auf beiden Seiten war das Verhalten der beteiligten Mietparteien durch E-Mail-Kommunikation festgelegt. Ob bewusst oder nicht: In solch einer asymmetrischen Kommunikationssituation verfügen beide Seiten über (Nicht-)Handlungsoptionen. So steht der ungleich machtvolleren, ausbleibenden Antwort des Wohnungsanbieters immerhin die zielgruppengerechte und befürchtungszerstreuende Ansprache durch Mietinteressenten gegenüber. Die Variation von E-Mail-Texten erwies sich hier als erfolgreich, Benachteiligung türkischer Bewerber auf dem Kölner Wohnungsmarkt zu reduzieren. Entsprechende Handlungsempfehlungen an Angehörige ethnischer Minderheiten könnten einen Beitrag dazu leisten, einzelne Diskriminierungserfahrungen zu verhindern, insgesamt zu reduzieren und gesamt-gesellschaftlich zu gelingender Integration beizutragen.

Literatur

- AGG-Ratgeber (2017). *Website Fallbeispiele Wohnungsmarkt*. Zugriff am 09.06.2017. Verfügbar unter <http://www.agg-ratgeber.de/fallbeispiele-wohnungsmarkt.php>
- Allen, J., Vaage, A. B., & Hauff, E. (2006). Refugees and asylum seekers in societies. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology*, 198-217. Cambridge University Press.
- Allport, G. W. (1954). The nature of prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley. Zitiert nach: Petersen, L.-E., & Six, B. (Hrsg.) (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen*. Weinheim: Beltz.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191.
- Bernet, C. (2004). The 'Hobrecht Plan' (1862) and Berlin's urban structure. *Urban History*, 31(3), 400-419.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology*, 27-42. Cambridge University Press.
- Bortz, J., Lienert, G. A., & Boehnke, K. (2008). *Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brown, R. (2002). Beziehungen zwischen Gruppen. In *Sozialpsychologie* (pp. 537-576). Berlin: Springer.
- Bushman, B. J. & Bonacci, A. M. (2004). You've got mail: Using e-mail to examine the effect of prejudiced attitudes on discrimination against Arabs. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 753-759. doi:10.1016/j.jesp.2004.02.001
- Chen, S., & Chaiken, S. (1999). The heuristic-systematic model in its broader context. In S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories in social psychology* (pp. 73-96). doi: 10.1207/S15327957PSPR0402_01
- Frick, I. (2009). *Integration von Flüchtlingen in Wien*. Dissertation. Wien: Universität Wien.
- Häußermann, H. & Siebel, W. (2001). Soziale Integration und ethnische Schichtung. Zusammenhänge zwischen räumlicher und sozialer Integration. Gutachten im Auftrag der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung.“ http://archiv.schader-stiftung.de/docs/haeussermann_siebel_gutachten.pdf
- Holm, S. (1979). A simple sequentially rejective multiple test procedure. *Scandinavian Journal of Statistics*, 65-70.
- Keupstraße (2017). Zugriff am 22.11.2017. Verfügbar unter <https://de.wikipedia.org/wiki/Keupstra%C3%9Fe>.
- Koopmans, R., & Veit, S. (2014). Cooperation in ethnically diverse neighborhoods: A lost-letter experiment. *Political Psychology*, 35(3), 379-400.
- Linell, P., & Luckmann, T. (1991). Asymmetries in dialogue: Some conceptual preliminaries. *Asymmetries in Dialogue*, 1-20.
- McConahay, J. B. (1983). Modern racism and modern discrimination: The effects of race, racial attitudes, and context on simulated hiring decisions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 551-558. doi:10.1177/0146167283094004
- Milgram, S., Mann, L. & Harter, S. (1965). The lost-letter technique: A tool of social research. *Public Opinion Quarterly*, 29, 437-438.
- Mueller, A. (2015). *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Nation-Brands (2017). Zugriff am 22.11.2017. Verfügbar unter <http://nation-brands.gfk.com/>.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (1986). The elaboration likelihood model of persuasion. *Advances in Experimental Social Psychology*, 19, 123-205.

- Petrykowski, K., Davis, K., Brown, T., Hastings, S. O., Butler, J., & Pryor, B. (2010). Perceived Arab ethnicity on willingness to help: An application of the lost-letter technique. *North American Journal of Psychology*, 12 (2), 389–400.
- Sauer, M. (2016). *Teilhabe und Befindlichkeit: der Zusammenhang von Integration, Zugehörigkeit, Deprivation und Segregation Türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2015 in Kooperation mit dem Ministerium Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen*. Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung.
- Schmid, L. E. (2015). *Ethnische Diskriminierung bei der Wohnungssuche: Feldexperimente in sechs deutschen Großstädten*. Dissertation. Konstanz: University of Konstanz.
- Schott, M. & Bluemke, M. (2015). From lost letters to conditional e-mail responses: A method to assess biased behavior online. *International Journal of Internet Science*, 10(1), 49-69.
- Schott, Schnurr, Freihaut, Zierke & Bluemke, 2018; Diskriminierung ethnischer Minderheiten auf dem Wohnungsmarkt deutscher Großstädte. Unveröffentlichtes Manuskript, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.
- Von Thun, F. S. (1981). *Miteinander reden. Störungen und Klärungen*. Berlin: Rowohlt Verlag GmbH.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1963). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.
- Sherif, M., White, B. J. & Harvey, O. J. (1955). Status in experimentally produced groups. *American Journal of Sociology*, 60 (4), 370-379.
- Shohat, M., & Musch, J. (2003). Online auctions as a research tool: A field experiment on ethnic discrimination. *Swiss Journal of Psychology*, 62, 139–145. doi:10.1024//1421-0185.62.2.139
- Statistisches Bundesamt (2017). Migration & Integration. Zugriff am 09.06.2017. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.html>
- Tykocinski, O. E. & Bareket-Bojmel, L. (2009). The lost e-mail technique: Use of an implicit measure to assess discriminatory attitudes toward two minority groups in Israel. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 62–81. doi:10.1111/j.1559-1816.2008.00429.x
- Wells, G. L., & Windschitl, P. D. (1999). Stimulus sampling and social psychological experimentation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1115–1125.
- White, D. M. (1950). The “gate keeper”: A case study in the selection of news. *Journalism Bulletin*, 27(4), 383-390.
- Zea, M. C., Asner-Self, K. K., Birman, D., & Buki, L. P. (2003). The Abbreviated Multidimensional Acculturation Scale: Empirical validation with two Latino/Latina samples. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 9 (2), 107.

Anhang A

E-Mail-Text-Vignetten

Aufgeführt ist jeweils eine der Text-Vignetten pro Experimental-Bedingung. Den Experimental-Bedingungen D & A wurde pro Versuchsperson jeweils eine von vier gleichwertigen Textversionen zugeordnet. Der Experimental-Bedingung B wurde pro Versuchsperson eine von zwei gleichwertigen Textversionen zugeordnet. Der Experimental-Bedingung C wurde pro Versuchsperson eine von zwei gleichwertigen Textversionen zugeordnet. Die verschiedenen (gleichwertigen) Textversionen je Experimental-Bedingungen unterscheiden sich dem Wortlaut, nicht aber dem Sinngehalt und der zugrunde liegenden Konstruktionsweise nach.

Türkische Experimental-Bedingung „Ohne Gegenmaßnahmen“ (A) und Deutsche Kontroll-Bedingung (D):

Sehr geehrte/r Herr/Frau ... ,
ich interessiere mich für Ihr Angebot.
Wann könnten wir eine Wohnungsbesichtigung machen?
Mit freundlichen Grüßen

Türkische Experimental-Bedingung „Viele Gegenmaßnahmen“ (C):

Sehr geehrte/r Herr/Frau ... ,
ich bin auf Ihr Inserat aufmerksam geworden, da ich aus beruflichen Gründen umziehe und eine gepflegte Wohnung suche. Wann wäre eine Wohnungsbesichtigung möglich? Eine aktuelle Schufa-Bonitätsauskunft, Gehaltsabrechnung sowie eine Empfehlung meines derzeitigen Vermieters kann ich mitbringen.
Zu meiner Person: Aufgrund meines Berufs bin ich viel unterwegs. Ich bin alleinstehend und verbringe den Großteil meiner Freizeit als ehrenamtliches Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr.
Mit freundlichen Grüßen

Türkische Experimental-Bedingung „Wenige Gegenmaßnahmen“ (B):

Hallo ... ,
ich interessiere mich für ihr Wohnungsangebot.
Ich habe bisher zu Hause gewohnt und gerade meine Lehre abgeschlossen. Mit meiner Übernahme will ich gern umziehen, weil ich dann keine so lange Anfahrt zur Arbeit habe. Deswegen suche ich jetzt eine Wohnung in der Stadt und habe ihre Anzeige im Internet gesehen.
Ich würde mich über eine Wohnungsbesichtigung freuen. Wann haben sie Zeit?
Viele Grüße

Anhang B

Namen und E-Mail-Adressen

Der angeblich deutsche Bewerber gab (ausbalanciert) eine von zwei E-Mail-Adressen bzw. Namen an. Die drei angeblich türkischen Bewerber gaben eine von drei E-Mail-Adressen bzw. Namen an, dabei war die Zuordnung von E-Mail-Adresse und Name zu den Experimental-Bedingungen (A, B, C) über alle Versuchspersonen hinweg ausbalanciert.

Tabelle B 1: Namen und E-Mail Adressen

Name	E-Mail-Adresse	Experimental-Bedingungen
Alexander Fischer	Alexander_fischer96@gmx.de	D
Philipp Weber	Philippweber96@gmx.de	D
Murat Yildiz	Mur.yildiz@gmx.de	A, B, C
Özcan Güzel	Oezan-guezel@gmx.de	A, B, C
Süleyman Ölmez	Sueleyman.oelmez@gmx.de	A, B, C



Dipl.-Psych. Malte Schott

*Psychologisches Institut der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Hauptstr. 47*

69117 Heidelberg

+49(0)6221/54-7700

Malte.Schott@psychologie.uni-heidelberg.de

malte.schott@posteo.de

Malte Schott studierte Psychologie an der Universität Heidelberg und promoviert gegenwärtig zum Thema „Anwendungsbereiche und Methoden für Situationen asymmetrischer Kommunikation“. Nach seinem Psychologie-Diplom arbeitete er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter und unterrichtet Politische Psychologie am Lehrstuhl Sozialpsychologie der Universität Heidelberg. Seit 2018 befindet er sich in Psychotherapieausbildung am ZPP Heidelberg und arbeitet im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe.

Pia Martin

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Pia Martin ist seit 2013 Studentin am Psychologischen Institut der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Sie wirkte 2015/16 als Tutorin der Arbeitseinheit Sozialpsychologie mit. Ihre Bachelorarbeit widmete sich ebenfalls dem Thema Diskriminierung auf dem deutschen Wohnungsmarkt. Die in diesem Rahmen erhobenen Daten werden teilweise im beiliegenden Artikel berichtet und diskutiert.



Dr. Matthias Blümke

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Mannheim

Dr. Matthias Blümke studierte Psychologie an den Universitäten Trier und Heidelberg und promovierte in Psychologie zum Thema „Chancen und Risiken der psychologischen Diagnostik mit Impliziten Assoziationstests (IAT)“ (2006). Im Anschluss arbeitete er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Akademischer Rat am Lehrstuhl Sozialpsychologie der Uni Heidelberg, unterbrochen von einem zweijährigen Forschungsaufenthalt an der University of Otago, Dunedin, in Neuseeland (Social Cognition Lab). Seit 2016 arbeitet er bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, in der Abteilung Survey Design & Methodology (SDM). Aktuell ist er im Team Scale Development and Documentation (SDD) angesiedelt und ist schwerpunktmäßig mit Instrumentenentwicklung und statistischen Methoden befasst.